



**IO2 : Ressources d'apprentissage
intégrées et fondées sur
l'investigation
(enquiry-based learning)**

Manuel et boîte à outils pour
éducateur/formateur

Élaboré par The Rural Hub (Irland)

Nom du projet : Médias numériques - Un pont vers l'inclusion

Acronyme de projet : DIME

Numéro du projet : 2017-1-UK01-KA204-036515



Table des matières

Introduction au manuel et boîte à outils pour éducateur/formateur.....	2
À propos des ressources	2
Stratégie pédagogique	3
Créer un environnement d'apprentissage informel et efficace.....	3
Établir des relations positives	3
Rendre l'apprentissage plus engageant et mémorable	5
Fournir aux personnes apprenantes des mesures disciplinaires positives	6
Lignes directrices sur l'utilisation des ressources ACT	8
Le processus d'apprentissage des adultes.....	8
Utilisation des ressources de l'ACT avec les apprenants adultes.....	10
Plans d'activités de l'ACT	13
Évaluation du projet DIME en action.....	28
Annexes	30
Description des rôles ACT	30
Administration.....	30
Créativité	30
Technique	30
Tableaux et modèles Re-Act.....	36



Introduction au manuel et boîte à outils pour éducateur/formateur

La difficulté persistante qu'éprouvent de nombreux jeunes adultes marginalisés à terminer leurs études formelles impose un fardeau considérable aux prestataires d'éducation formelle et informelle de seconde chance. Les éducateurs et formateurs d'adultes ont un rôle important à jouer dans la création de compétences clés pour la réintégration de ces jeunes adultes, qui ont été absents de la formation dans les structures d'éducation formelle. Leur polyvalence et leur volonté d'adopter différentes techniques d'enseignement et d'apprentissage sont essentielles à leur succès continu et c'est pour cette raison qu'ils sont des acteurs clés dans la mise en œuvre des ressources personnalisées du projet DIME.

Travaillant dans des environnements moins formels, les éducateurs d'adultes utilisent de façon cohérente l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage intuitif et les techniques d'apprentissage intégrées pour stimuler les apprenants et soutenir leur développement personnel, social et émotionnel. Le projet DIME vise à renforcer les compétences clés des jeunes adultes pour qu'ils puissent vivre et travailler en tant que citoyens responsables, tolérants, respectueux et innovateurs à l'ère numérique.

Le présent manuel et boîte à outils pour éducateur/formateur comprend :

- Une stratégie pédagogique
- Lignes directrices à l'intention des éducateurs d'adultes pour la mise en œuvre des ressources de l'ACT

L'objectif des ressources de l'ACT (*Administrative, Creative and Technical roles*), qui explore les rôles **Administratifs**, **Créatifs** et **Techniques** impliqués dans la réalisation de films, est de fournir aux éducateurs une feuille de route étape par étape pour "soutenir l'innovation dans l'éducation des jeunes adultes marginalisés en exploitant le potentiel des plateformes médiatiques omniprésentes pour développer les compétences transversales clés du groupe cible, tout en soutenant leur réintégration dans l'éducation formelle et leur progression personnelle ainsi que leur engagement continu en tant que membres estimés de la société européenne".

À propos des ressources

Lorsque nous utilisons les ressources de l'ACT, nous recommandons d'utiliser des styles de tutorat appropriés qui peuvent renforcer progressivement les aptitudes, les compétences et les connaissances des jeunes adultes, leur donnant l'occasion de valider leurs expériences d'apprentissage en cours de route au moyen d'une série de séances de formation pratiques et interactives.



Stratégie pédagogique

Créer un environnement d'apprentissage informel et efficace

L'établissement de liens de confiance et de relations crédibles entre les jeunes adultes et les éducateurs qui travaillent avec eux est l'objectif fondamental qui a guidé la conception du processus de mise en œuvre du projet DIME. La mise en œuvre proposée des ressources vise à garantir que les possibilités d'apprentissage par l'expérience soient priorisées ; qu'une solide éthique de travail d'équipe favorise le développement de relations interpersonnelles; que l'accent est mis sur le travail axé sur les projets dans des contextes autres que les salles de classe. Enfin, le processus de mise en œuvre du projet DIME permettra aux participants de mettre en valeur leurs compétences et leurs talents nouvellement développés sur la scène européenne. Dans la présente section, des instructions, les conseils et trucs et astuces sont fournis pour assurer la mise en œuvre uniforme du projet DIME à divers endroits pilotes.

Les éléments clés de la stratégie pédagogique DIME sont répartis comme suit :

- Établir des relations positives
- Rendre l'apprentissage plus engageant et mémorable
- Offrir aux jeunes adultes une discipline positive

Établir des relations positives

L'apprentissage est inséparable de son contexte social et culturel. Les jeunes adultes, qui ont peut-être déjà eu une expérience négative de l'éducation formelle, apprennent mieux lorsqu'ils se sentent acceptés, lorsqu'ils entretiennent des relations positives avec leurs camarades et leurs éducateurs, et lorsqu'ils sont capables d'être des membres actifs et visibles de la communauté d'apprentissage. De bonnes relations sont la clé pour rendre l'expérience d'apprentissage DIME positive et efficace.

- **Présenter le concept d'équipe** : Se détacher du rôle d'enseignant traditionnel. Concentrez-vous plutôt sur les équipes et les groupes, et en particulier sur le concept « d'équipe » utilisé et associé à la production de médias numériques.
- **Connaître votre équipe** : Passez du temps au début de la formation DIME pour apprendre à connaître les jeunes adultes qui travailleront ensemble comme membres d'une équipe. Utilisez des « brise-glace » ou discutez de programmes télévisés, de jeux, de nourriture, de musique, etc.



Au fur et à mesure que vous apprenez à connaître les antécédents, les intérêts, les préférences et les répulsions des jeunes adultes, trouvez des moyens de les relier à des activités médiatiques. N'oubliez pas de dire aux jeunes adultes qui vous êtes.

- **Laissons tomber les hypothèses** : Nous apportons des préjugés et des biais à chaque relation. Soyez conscient de la façon dont vous jugez les personnes « marginalisées », « peu compétentes » ou « peu performantes ». Dans la mesure du possible, laissez tomber vos hypothèses. Que les jeunes adultes soient ce qu'ils sont, soutiennent et traitent tous les membres de l'équipe comme des personnes uniques.
- **Établir des attentes élevées** : Il est important de maintenir des attentes élevées pour tous les membres de l'équipe, peu importe vos idées préconçues au sujet de leurs expériences ou de leurs antécédents. La recherche montre que les attentes des éducateurs sont un bon indicateur de réussite.
- **Soyez un bon auditeur** : Utilisez un contact visuel et évitez de vous tenir debout devant le groupe en position de « maître du jeu », engagez plutôt les jeunes adultes à un niveau égal et asseyez-vous côte à côte lorsque vous travaillez ensemble. Posez des questions et découvrez leurs techniques de réflexion et de résolution de problèmes.
- **Soyez honnête** : Si vous n'êtes pas certain d'une réponse, admettez-la et arrangez-la ensemble, en montrant qu'il est acceptable de faire une erreur et de ne pas toujours avoir raison.
- **Donner un renforcement positif** : Faire des éloges précis et donner souvent des commentaires positifs.
- **Offrir suffisamment de possibilités d'apprentissage** - les jeunes adultes apprennent plus efficacement lorsqu'ils ont le temps et la possibilité de s'engager, de pratiquer et de transférer de nouveaux apprentissages. Cela signifie qu'ils doivent faire face à de nouveaux apprentissages plusieurs fois et dans une variété de tâches ou de contextes différents.



Rendre l'apprentissage plus engageant et mémorable

L'objectif de la formation DIME est de rendre l'apprentissage plus engageant et mémorable grâce à l'utilisation de techniques intégrées et basées sur l'investigation. Toutes les activités contenues dans les ressources de l'ACT utilisent ces techniques. En tant qu'éducateur travaillant dans le cadre du projet DIME, vous avez une occasion unique d'adapter les activités et les leçons de groupe aux besoins individuels. Lorsque vous réfléchissez à la façon de planifier et de mettre en œuvre ces activités d'apprentissage, tenez compte des points de vue suivants sur l'enseignement et l'apprentissage :

- **Accéder aux connaissances antérieures des jeunes adultes** : Les individus apprennent plus efficacement lorsque de nouveaux apprentissages sont liés à des compétences et des idées familières ou s'en inspirent. Plus vous apprenez à connaître vos participants, leurs points forts et leurs intérêts scolaires, ainsi que leurs forces et leurs intérêts personnels, plus vous pouvez adapter vos activités en conséquence.
- **Chaque apprenant est unique** : la meilleure façon dont vous apprenez les choses n'est peut-être pas la même que chez les jeunes adultes. Essayez différentes stratégies jusqu'à ce que vous en trouviez une (ou quelques-unes) qui semble fonctionner pour chaque personne et le groupe.
- **Être créatif** : Lorsque l'apprentissage est amusant, les jeunes adultes sont motivés à participer activement et sont plus susceptibles de se rappeler ce qu'ils ont appris.
- **Créer une atmosphère de discussion** : Cela permet aux jeunes adultes de contribuer et de participer activement à la planification, à l'exécution et à la prestation des activités de DIME, créant ainsi un sentiment d'appartenance et de participation au processus d'apprentissage.
- **Aider l'équipe à accomplir ses tâches de façon autonome** : être une ressource pour l'équipe tout en lui donnant de l'espace pour trouver ses propres réponses. Guidez-les à travers les étapes afin qu'ils puissent aborder un problème semblable ou répondre à une question semblable sans aide. Lorsque l'équipe demande de l'aide pour la première fois, essayez de trouver des façons de l'encourager à s'aider elle-même.



- **Concentrez-vous sur les forces et donnez un feedback positif :** Il est probable que bon nombre des membres de votre groupe aient déjà eu une expérience éducative négative. Contrer ces sentiments d'inconfort par des éloges et en mettant l'accent sur les compétences et les atouts.

Fournir aux personnes apprenantes des mesures disciplinaires positives

Il est important de se rappeler que la plupart des problèmes de discipline surviennent lorsque les jeunes adultes ne réussissent pas à combler leurs besoins d'une façon ou d'une autre. Vous pouvez aider les jeunes adultes à réussir dans l'apprentissage et l'éducation en leur apprenant comment répondre à leurs besoins de manière appropriée. Pour ce faire, vous devrez établir des lignes directrices pour le comportement – cela est couvert dans les activités décrites plus bas – "Établissement d'un contrat de groupe" (activité 1).

Aider les jeunes adultes à jouer un rôle actif dans la modification de leur comportement les aide à apprendre à résoudre les problèmes et à réagir de manière à répondre à leurs besoins. Voici quelques mesures que vous pouvez prendre pour aider vos personnes apprenantes à gérer leur comportement :

- **Établissez des attentes :** Donnez des directives claires sur ce que vous voulez accomplir et décrivez le comportement que vous attendez de vos personnes apprenantes tout au long de la mise en œuvre des activités DIME. Adopter un ton professionnel et « logique » pour communiquer et diriger les séances de formation.
- **Attendez du respect :** La participation à DIME est une excellente occasion pour les jeunes adultes de développer leurs compétences en médias numériques et devrait être considérée comme un privilège. Chaque membre de l'équipe doit vous respecter, ainsi que les autres membres de l'équipe et l'équipement qu'ils utilisent.
- **Fournir une structure :** Une routine bien planifiée avec des activités et des objectifs établis offre moins de possibilités d'agitation.



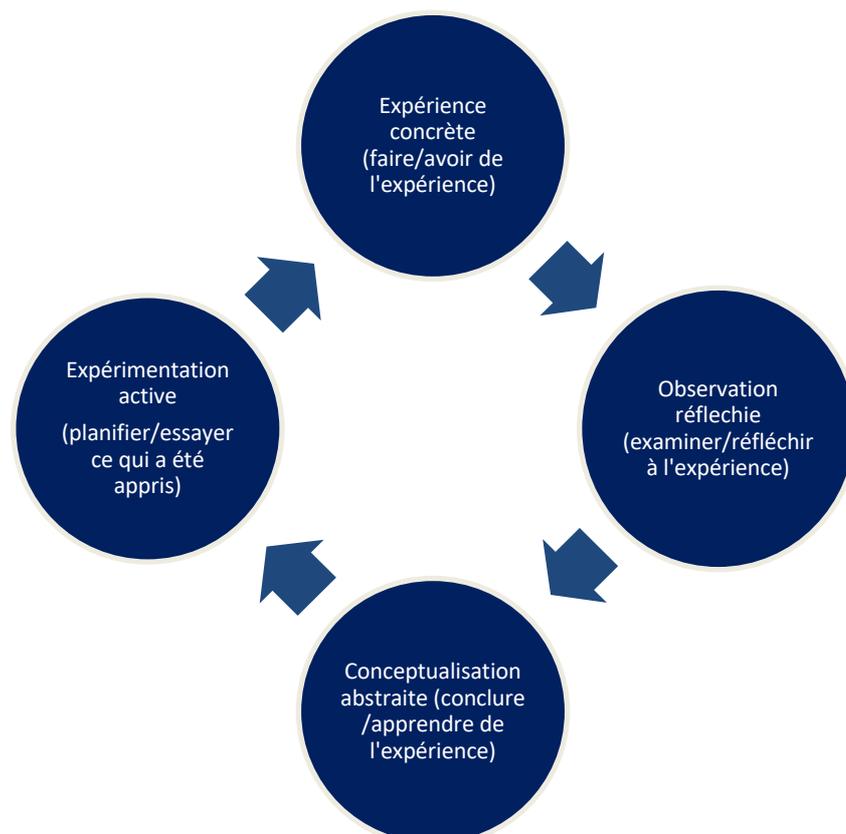
- **Soyez cohérent** : Si vous fixez une limite ou une conséquence, faites-le, assurez-en le suivi. Utilisez le contact visuel. Le contact visuel direct permet au jeune adulte de savoir que vous prêtez attention à son comportement et que vous vous attendez à ce qu'il se concentre sur la tâche à accomplir.
- **Ignorez les distractions de bas niveau** : Continuez comme si ce que vous faites était beaucoup plus important que le comportement hors tâche d'un membre de l'équipe.
- **Écoutez** : Découvrez pourquoi le jeune adulte a une mauvaise conduite ou a de la difficulté à se concentrer. Demandez de façon informelle si quelque chose s'est produit ce jour-là et s'il veut en parler. Ne laissez pas la conversation durer trop longtemps. Le jeune adulte peut avoir besoin de quelqu'un qui l'écouterait avant de pouvoir passer à autre chose et se mettre au travail.
- **Faites preuve d'humour** : Ne pas confondre avec le ridicule, utiliser un rire ou un sourire pour briser la tension ou faire la lumière sur une éventuelle lutte de pouvoir.
- **Soyez positif et enthousiaste** : Si vous voulez que les membres de votre équipe mettent la barre haute en ce qui a trait aux résultats, assurez-vous de les encourager positivement et avec enthousiasme à atteindre leurs ambitions.

Lignes directrices sur l'utilisation des ressources ACT

Les ressources du ACT sont réparties en activités de base comportant des résultats d'apprentissage mesurables, des exigences relatives à l'utilisation des ressources, des plans de leçon et des résultats d'apprentissage attendus. Les méthodes utilisées dans les ressources de l'ACT sont basées sur les besoins des jeunes adultes en fonction de leur âge, de leur niveau de motivation, de leur champ d'attention, de leurs compétences et de leur niveau d'expérience.

Le processus d'apprentissage des adultes

La structure et le contenu des ressources de l'ACT ont été conçus pour soutenir le processus d'apprentissage des adultes. Ceci tient compte du cycle d'apprentissage des adultes (Kolb, 1984)¹ comme suit :



¹ Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall



Il est important de se rappeler que l'utilisation de ces ressources vise à aider les éducateurs d'adultes à être des chefs de file de l'innovation dans l'éducation des jeunes adultes en exploitant le potentiel des plateformes médiatiques omniprésentes pour développer les compétences transversales clés du groupe cible, tout en soutenant leur réintégration dans l'éducation formelle, leur progression personnelle et leur engagement continu en tant que membres estimés de la société européenne. Dans cette optique, les éducateurs voudront peut-être ajouter des ressources supplémentaires et d'autres résultats d'apprentissage aux ressources, ce qui est bienvenu.

Les ressources de l'ACT ont adopté une approche pédagogique progressive, en s'appuyant sur les connaissances, les compétences et les capacités des jeunes adultes et en validant leurs expériences d'apprentissage tout au long d'une série de sessions de formation pratiques et interactives. Il est essentiel que les éducateurs d'adultes utilisent les ressources de l'ACT pour veiller à ce que les connaissances, les compétences et les attitudes des jeunes adultes évoluent et se développent au fur et à mesure du déroulement du programme DIME.

En tant qu'équipes de tournage, les jeunes adultes concernés, en particulier ceux qui ont eu une expérience éducative négative, seront formés aux compétences clés des compétences sociales et civiques, ainsi qu'à la sensibilisation et à l'expression culturelles grâce à l'utilisation de techniques d'apprentissage intégrées et à l'utilisation de techniques d'alphabétisation, de numératie et de pensée critique au moyen de techniques d'apprentissage axées sur la recherche, l'investigation.

Dans les sections qui suivent, nous commencerons à décrire comment les ressources de l'ACT peuvent être utilisées pour développer ces compétences et aptitudes clés des apprenants adultes marginalisés.



Utilisation des ressources de l'ACT avec les apprenants adultes

En commençant à utiliser les ressources de l'ACT avec les jeunes apprenants adultes, il est d'abord important de définir le cadre sur lequel les ressources de l'ACT ont été développées.

Apprentissage intégré : L'apprentissage intégré combine le développement de compétences de base avec des compétences professionnelles ou autres, en intégrant les compétences de base dans un autre programme d'apprentissage.

Compétences	Exemples d'activités
Compétence sociale et civique Sensibilisation et expression culturelles	<ul style="list-style-type: none">• Achèvement des projets et activités cinématographiques• Explorer des sujets dans le cadre d'activités comme :<ul style="list-style-type: none">• Déjeuner en... ("Breakfast in...") (Choisissez votre pays)• Ce que mon pays a donné au monde• Nos politiciens et leur travail• Comment je suis devenu (un des 18 rôles de l'ACT)• Mon héros• Les jeunes du XXIe siècle• L'Europe et moi• Ma voix, ma communauté, mon monde• Sujets ouverts à discuter et à convenir avec l'équipe de tournage



Apprentissage axé sur l'investigation (Enquiry-based-learning: EBL)

L'EBL est une approche axée sur les étudiants qui consiste à « apprendre par la pratique » et qui encourage les participants à tirer parti de leurs connaissances et de leurs expériences antérieures et à les relier aux exigences de leurs propres contextes et engagements.

Compétence	Exemples d'activités
Calcul	<ul style="list-style-type: none">• Établissement d'un budget pour le projet de vidéo• Planification des activités de tournage• Enregistrement de films
Alphabétisation	<ul style="list-style-type: none">• Préparer les formulaires juridiques, les avis de non-responsabilité et les documents d'autorisation• Création d'un scénario et d'un script• Rédaction de communiqués de presse et de bulletins d'information
Pensée critique	<ul style="list-style-type: none">• Recherche de candidats à interviewer et de sujets pour le documentaire• Négocier et gérer la sécurité sur place• Faire attention aux problèmes de tournage sur le plateau
Compétences numériques	<ul style="list-style-type: none">• Utilisation de téléphones intelligents pour saisir des séquences vidéo• Modifier des séquences vidéo sur un téléphone intelligent• Effectuer des recherches en ligne pour préparer des interviews, des sujets documentaires, etc.



Au sein du projet DIME, les rôles clés de l'équipe peuvent être répartis en trois domaines de compétence – administratif, créatif et technique (ACT), à savoir :

Rôles Administratifs	Rôles Créatifs	Rôles Techniques
Producteur Directeur adjoint Chercheur Publicitaire	Directeur Acteur (narrateur/présentateur) Rédacteur Artiste de coiffure et de maquillage Costumes et décors	Opérateur de smartphone Responsable de la continuité Technicien du son Rédacteur en chef Technicien en éclairage

Une description complète et détaillée de chaque rôle se trouve dans les annexes du présent manuel.



Plans d'activités de l'ACT

Activité : Monter votre équipe de tournage – travailler en équipe

Résultat d'apprentissage : À la fin de cette activité, les jeunes adultes comprendront qu'un travail d'équipe efficace exige que les membres de l'équipe se comportent de certaines façons. Le jeune adulte appréciera également la façon dont les forces, les compétences et les expériences de chaque personne contribuent au travail de l'équipe.

Heure : 3 heures	Matériaux : Feuilles d'inscription, tableau de papier et marqueurs, cartes d'identité des membres de l'équipe	Compétences acquises : Travail d'équipe, communication, compétences en négociation et sensibilisation et compréhension culturelles
----------------------------	---	--

But

L'objectif de cette activité est que le jeune adulte comprenne comment il contribue à l'équipe, c'est-à-dire à l'équipe de tournage, en participant aux tâches de l'équipe en tenant compte de son efficacité et de sa contribution en tant que membre de l'équipe.

Comme très peu de gens travaillent en isolement complet à l'école, au collège et au travail, il est essentiel que les jeunes adultes puissent travailler efficacement avec les autres en équipe ou en groupe. Pour être considérées comme une équipe de tournage efficace, les équipes devront démontrer une bonne coopération entre les membres de l'équipe et la façon dont les compétences de tous les membres de l'équipe sont mises à profit. Cette activité aidera à acquérir une compréhension des comportements et des attitudes clés nécessaires pour communiquer et coopérer avec les autres membres d'une équipe.

Le travail d'équipe est une compétence fondamentale qui est au cœur de toutes les activités des ressources du projet DIME et il est important d'établir un environnement d'apprentissage sûr, engageant et amusant fondé sur le respect mutuel, l'égalité de l'espace et un sentiment d'appartenance aux projets vidéo.



Activité 1 : Établir le contrat de groupe

La meilleure façon de créer des règles de base établissant le fonctionnement de l'équipe de tournage, tout au long du projet DIME, est de créer un contrat de groupe. Idéalement, ce contrat de groupe devrait être élaboré par les jeunes adultes eux-mêmes avec le soutien de l'éducateur. Ils doivent prendre en charge et assumer la responsabilité des règles qu'ils établissent et, si possible, une fois le contrat de groupe créé, il doit être signé par tous les membres de l'équipe de tournage.

Cela peut se faire au moyen d'une séance de brainstorming avec l'équipe de tournage à l'aide d'un tableau-papier et de marqueurs. Dans la mesure du possible, le contrat de groupe signé doit être affiché dans la salle ou à l'endroit où se déroulent toutes les activités afin de rappeler à tous les participants les engagements qu'ils ont pris envers le groupe.

Conseils pour les contrats de groupe réussis :

- Créer une appropriation des règles de base
- Favoriser une culture d'honnêteté
- Affirmer la responsabilité collective; notre équipe de tournage, notre travail!
- Souligner l'importance de développer et de mettre en pratique les compétences d'écoute : un espace égal pour toutes les voix et opinions
- Tout le monde doit prendre sa juste part du travail de groupe
- Travailler en fonction des points forts peut être avantageux pour l'équipe de tournage, mais nous essayons également de développer de nouvelles compétences et de nouveaux talents, de sorte que l'acquisition de compétences dans un domaine d'inexpérience devrait être encouragée.

Activité 2 : Établir un plan d'action

Une fois que l'éducateur a aidé l'équipe de tournage à faire un brainstorming, à s'entendre et à établir les règles de base pour le groupe, la prochaine étape consiste à présenter les rôles au sein des ressources de l'ACT (décrits dans les annexes du présent guide) et à convenir d'un plan d'action pour la production des projets de vidéo DIME, c'est-à-dire temps, jours, emplacement, etc. L'éducateur devrait profiter de cette occasion pour répondre aux questions et obtenir l'adhésion et l'engagement des jeunes adultes.



Activité 3 : Parler d'intérêts, de passe-temps et de talents

Après avoir expliqué les buts et les objectifs du projet DIME et décrit les activités que les jeunes adultes entreprendront dans leurs divers rôles ACT, les éducateurs devraient ensuite travailler avec les jeunes adultes pour reconnaître et valider les compétences et les talents qui existent déjà au sein de l'équipe de tournage.

L'un des objectifs de DIME est de mettre à profit les compétences, les talents et les intérêts des jeunes adultes par le biais de la production de médias numériques et d'exploiter ce potentiel pour développer des aptitudes et des compétences clés chez les jeunes adultes. Cette activité peut être effectuée en groupe entier, en petits groupes ou individuellement selon les préférences du groupe. Selon les rôles et les attributs définis dans les ressources de l'ACT, les jeunes adultes seront en mesure d'identifier les compétences qu'ils possèdent, les compétences qu'ils aimeraient acquérir et les domaines dans lesquels ils aimeraient travailler le moins.



Activité : Présentation de l'équipement des médias numériques

Résultat d'apprentissage :

À la fin de cette activité, les jeunes sauront comment les téléphones intelligents peuvent être utilisés pour saisir et éditer des vidéos sur leurs smartphones. L'avantage de l'utilisation des ressources de DIME est que les éducateurs peuvent mobiliser les jeunes apprenants adultes par le biais des médias numériques sans avoir à acheter ou à acquérir de l'équipement coûteux – tout peut se faire au moyen de téléphones intelligents.

Heure : 3 heures	Matériaux : Feuilles d'inscription, tableau de papier et marqueurs, téléphones intelligents, trépied, microphones, autocollants, casques d'écoute, ordinateurs portables et stylos	Compétences acquises : Travail d'équipe, communication, compétence numérique, compétences techniques et TIC, enquêtes et investigation
----------------------------	--	--

But

L'objectif de cette activité est de présenter aux jeunes adultes la façon dont leurs téléphones intelligents peuvent être utilisés pour capturer des images, enregistrer du son à l'aide d'une application de microphone et d'une perche à selfie, éditer des vidéos sur leurs smartphones, etc.

Activité 1 : Utilisation des smartphones pour la production

Pour cette activité, les apprenants devraient être divisés en trois petits groupes. Chaque groupe devrait s'exercer à enregistrer des extraits de vidéos à l'aide de son téléphone portable. Après 2 ou 3 minutes d'enregistrement, les jeunes adultes devraient partager leur vidéo avec les autres membres du groupe. Ensemble, ils devraient évaluer ce qui est bon et ce qui ne l'est pas dans la qualité des différents fragments de vidéos. Ensuite, en travaillant ensemble, les groupes devraient utiliser un smartphone pour l'éclairage, un autre pour le son (en utilisant une perche spécialement dédiée à la prise du son par exemple) et un autre pour la caméra. Après 5 à 10 minutes, le groupe devrait cesser de filmer et enregistrer les courts enregistrements vidéo et audio. Ils apprendront à utiliser des applications de montage sur leur smartphone dans la prochaine activité pour produire une vidéo.



Activité 2 : Tirer parti de l'équipement – postproduction :

Dans cette activité, les jeunes adultes apprendront comment utiliser les applications de montage vidéo et audio sur leurs téléphones pour réaliser leur premier projet vidéo de groupe. Pour obtenir des conseils sur la façon dont les éducateurs peuvent diriger cette session, le programme de formation continue (IO1 Guide de formation sur les médias numériques) élaboré dans le cadre du projet DIME, contient des conseils et des ressources.

Une fois que tous les petits groupes ont terminé leur postproduction et qu'ils ont terminé un premier projet vidéo, ils sont invités à partager leur projet vidéo avec l'ensemble du groupe. Chacun aura son tour pour présenter sa vidéo et dire quelle partie du processus de production vidéo il préfère. Cela aidera également les jeunes adultes à choisir les rôles ACT qu'ils préféreraient assumer lorsqu'ils travailleront sur des projets vidéo ultérieurs.



Activité : Projet pratique pour mener un micro-trottoir sur le terrain ("Vox-pop")

Résultat d'apprentissage :

À la fin de cette activité, les jeunes adultes comprendront comment formuler des questions ouvertes, paraphraser l'information, convenir et évaluer les résultats. Le jeune adulte aura acquis des compétences en relations interpersonnelles, en négociation et en entrevue et une compréhension de la façon de rechercher, de générer, d'analyser et de sélectionner l'information. Enfin, les jeunes adultes auront acquis des compétences en alphabétisation et en technique en termes de documentation, d'exécution et de saisie du processus.

Heure : 5 heures	Matériaux : Feuilles d'inscription, tableau-papier et autocollants, marqueurs, téléphones intelligents, autocollants, mises en garde, carnets et stylos	Compétences acquises : Travail d'équipe Communication Compétence numérique Pensée critique Alphabétisation Compétences sociales et civiques
----------------------------	---	--

Résultat de l'activité :

À la suite des entrevues menées, l'équipe de tournage devrait produire une enquête en direct de 5 à 10 minutes qui convient à la publication. Un court article soulignant les points clés de ce reportage ("vox-pop") peut être compilé pour l'inclure dans un bulletin d'information DIME localisé.

Style : Le terme « Vox-pop » vient de l'expression latine *Vox Populi*, qui signifie « voix du peuple ». La Vox-pop est un outil utilisé dans de nombreux médias pour donner un aperçu de l'opinion publique. Pour les vidéos Vox-pops, l'intervieweur approche les gens « dans la rue » et pose des questions simples sur un sujet. Les questions doivent être courtes, ouvertes et concises pour susciter l'opinion et les commentaires du public. Il est important que l'intervieweur mette les gens à l'aise, car ils peuvent être nouveaux aux entrevues et être nerveux, timides, soucieux de leur conscience ou enthousiastes à l'idée de participer à une Vox-pop.

But

L'objectif de cette activité est de développer une compréhension pratique du style « Vox-pop » et de développer les compétences et techniques de base nécessaires pour produire un travail audio et vidéo de qualité. Pour atteindre cet objectif, les jeunes adultes développeront des pratiques professionnelles dans des domaines tels que le processus créatif, les techniques d'entrevue, la comptabilisation du temps et les délais, l'étiquette professionnelle, l'organisation personnelle, l'administration, l'entretien de



l'équipement et la santé et sécurité tout en gagnant la confiance dans un nouveau rôle, en travaillant de façon indépendante ou avec d'autres pour formuler leur Vox-pop.

Sujets

Pour assurer la réussite d'une Vox-pop, les questions doivent porter sur des sujets d'actualité qui intéressent les jeunes adultes et le public. Il est important de poser une question sur laquelle les gens de la rue pourront se prononcer. Les questions doivent être ouvertes, afin d'éviter les réponses « oui » et « non », et d'encourager une forte mobilisation, une rétroaction et des occasions d'obtenir de bonnes citations – essentielles à l'étape de la révision et de la postproduction. Posez une question simple!

Activité 1 : Planifier et enregistrer une vox-pop

Réunion préalable à la production

En animant cette séance de planification, l'éducateur d'adultes devrait :

1. Aider les personnes apprenantes à attribuer des rôles ACT pour cette activité
2. Faire un brainstorming avec l'équipe pour identifier un certain nombre de questions ouvertes qui pourraient faire l'objet de la Vox-pop.
3. Animer un petit atelier informel pour déterminer les questions que l'équipe devrait poser sur chaque sujet.
4. À ce stade-ci également, l'équipe devrait commencer à planifier le tournage de la Vox-pop en posant des questions comme, où voulez-vous filmer ? Quand ? Et à qui devrait-on poser la question ? Si ce projet est mis en œuvre dans un établissement de formation, il pourrait être un bon point de départ pour les membres de l'équipe de communiquer avec d'autres apprenants de l'établissement afin de contribuer à la vox pop, plutôt que de communiquer avec des membres du public qui pourraient être moins disposés à participer à l'activité.
5. L'une des principales questions que les membres de l'équipe devront examiner est de savoir comment s'assurer qu'ils disposent d'un échantillon représentatif de personnes pour assurer la crédibilité du processus.
6. Une fois toutes ces étapes terminées, l'équipe peut envisager de tenir des ébauches de Vox-pops dans le cadre d'un jeu de rôles afin de permettre aux intervieweurs d'avoir l'expérience de traiter avec les différents types de personnes auxquelles ils seront confrontés lorsqu'ils enregistreront la pop Vox.



Lignes directrices pour la production

1. Pendant la phase de production, l'équipe devrait se rendre à l'endroit où elle filmera et déterminer l'emplacement exact et les paramètres sonores pour le tournage.
2. Ensuite, ils devraient commencer à filmer leur Vox-pop en s'adressant aux gens et en leur posant des questions.
3. Le producteur doit s'assurer qu'un formulaire de décharge est signé après chaque entrevue, et cela doit être gardé sécuritaire pour la production ultérieure.
4. En plus de filmer l'entrevue, l'équipe devra également filmer certaines séquences de la région environnante, qui seront utilisées pour l'édition afin d'ajouter du contexte aux entrevues.

Lignes directrices pour la postproduction

Les étapes de la postproduction comprennent le montage d'images, le montage de son, le montage de musique, l'ajout d'effets spéciaux visuels (au besoin), l'ajout d'effets sonores, le mixage du son, le classement des couleurs et éventuellement l'ajout de texte et de graphiques.

L'équipe de tournage travaillera avec l'application de montage sur ses téléphones intelligents pour ajouter ces fonctions à ses vidéos pop Vox.

En plus de choisir des scènes et d'ajouter de la musique et des voix extérieures à la Vox-pop, l'équipe peut aussi décider de créer une introduction au sujet qui peut être présentée en texte au début de la vidéo, ou par un membre de l'équipe qui présente le sujet de la pop Vox à la caméra. Après l'édition finale, la Vox-pop peut être publiée sur la chaîne YouTube DIME.



Activité : Projet pratique pour mener une entrevue/interview simple

Résultat d'apprentissage :

À la fin de cette activité, le jeune adulte comprendra comment formuler des questions ouvertes, paraphraser l'information, convenir et évaluer les résultats. Ils auront acquis des compétences en relations interpersonnelles, en négociation et en entrevue et une compréhension de la façon d'enquêter, de produire, d'analyser et de sélectionner l'information. Enfin, ils auront acquis des compétences en littératie et en technique pour documenter, exécuter et saisir le processus.

Heure :

5 à 7 heures

Matériaux :

Feuilles d'inscription, téléphones intelligents, autocollants, dépliants, cahiers et stylos, tableau-papier et marqueurs

Compétences acquises :

Travail d'équipe
Compétences d'investigation/de recherche
Communication
Compétence numérique
Pensée critique
Alphabétisation
Compétences sociales et civiques
Sensibilisation culturelle

Résultat d'activité

À la suite de l'entrevue menée, l'équipe de tournage devrait produire une interview de 5 à 10 minutes pouvant être partagée sur le canal YouTube DIME. Un profil de la personne interrogée devrait être compilé et publié dans une version locale d'un bulletin d'information DIME.

Style : Une entrevue ou un interview est un échange ou un dialogue simple entre deux personnes ou plus. Elle est habituellement menée avec une personne pour obtenir des opinions et/ou des opinions, débattre de sujets particuliers ou obtenir un aperçu de la vie, de l'expérience ou du point de vue d'une personne. Dans le cas des entrevues vidéo, l'intervieweur joue un rôle important puisqu'il met les gens à l'aise sachant qu'ils sont peut-être peu habitués à ces pratiques et qu'ils peuvent être nerveux, timides, intéressés ou enthousiastes à l'idée de participer à une entrevue.

But

L'objectif de cette activité est de développer une compréhension pratique du style « interview » et de développer les compétences et techniques de base nécessaires pour produire un travail audio et vidéo de qualité. Pour atteindre cet objectif, les membres de l'équipe développeront des pratiques de travail professionnelles dans des domaines tels que le processus créatif, les techniques d'entrevue, la comptabilisation du temps et les délais, l'étiquette professionnelle, l'organisation personnelle,



l'administration, l'entretien de l'équipement et la santé et sécurité tout en gagnant la confiance dans un nouveau rôle, en travaillant de façon indépendante ou avec d'autres personnes pour formuler leur entrevue.

Sujets

Ce style au sein du projet DIME se prête au développement des compétences sociales et civiques et/ou de la sensibilisation et de l'expression culturelles des jeunes adultes ; en leur demandant d'identifier une personne interrogée de leur collectivité locale ou de leur établissement d'enseignement qui aborde ces idées dans leur travail ou dans leur vie quotidienne. Il pourrait s'agir d'un éducateur qui donne des cours de sensibilisation culturelle et de tolérance, d'un membre d'un groupe communautaire local qui travaille avec des personnes âgées, d'un membre d'une communauté migrante, etc.

Quelle que soit la personne interrogée, les équipes de tournage peuvent utiliser ce projet vidéo pour approfondir leurs connaissances dans ces deux domaines de compétence.

Activité 1 : Planification et enregistrement d'une interview simple

Réunion préalable à la production

En animant cette séance de planification, l'éducateur devrait :

1. Aider les jeunes adultes à attribuer des rôles ACT à cette activité
2. Désigner un candidat convenable pour l'entrevue et organiser la disponibilité de la personne interrogée
3. Aider les membres de l'équipe de tournage à planifier l'entrevue – les membres de l'équipe devront effectuer des recherches sur la personne qu'ils intervieweront.
4. Aider les jeunes adultes à préparer une série de questions d'entrevue appropriées et à les mettre à l'essai en petits groupes (jeu de rôles)
5. Aider les personnes apprenantes à planifier l'emplacement de l'entrevue, en vérifiant qu'il y a un éclairage approprié et suffisamment d'intimité pour que le son de bonne qualité puisse être saisi sur les téléphones intelligents.
6. Aider les personnes apprenantes à organiser la mise en scène et/ou les accessoires pour le milieu de l'entrevue.

Dans un contexte d'entrevue, il est essentiel que tous les membres de l'équipe, et en particulier l'intervieweur, soient bien préparés et connaissent bien les questions qu'ils poseront. Selon la mesure dans laquelle les membres de l'équipe connaissent bien la personne interrogée, ils devront peut-être passer une ou deux heures de plus à faire



des recherches sur la personne interrogée, à communiquer avec elle, etc. De plus, si la personne interrogée initiale ne peut pas être planifiée dans un délai réaliste pour la formation, l'équipe de tournage devrait avoir une courte liste d'autres personnes disponibles qui pourraient être contactées pour ce court projet. Compte tenu de ces différentes activités, la durée du projet peut varier d'un groupe à l'autre.

Pour se préparer à la tâche à accomplir, l'équipe doit mener des interviews simulées en petits groupes. Dans ces interviews simulées, les membres de l'équipe devraient également participer à des scénarios de jeu de rôle où la personne interrogée est difficile ; donne des réponses par oui ou par non et a besoin d'être recadré, etc. Ce sera également l'occasion de tester la qualité de l'image, de l'éclairage et du son.

Lignes directrices pour la production

1. À l'étape de la production, les membres de l'équipe mettront à l'essai leurs compétences et leur préparation en menant leur brève entrevue avec une personne interrogée locale.
2. Les jeunes adultes travailleront ensemble pour assurer la qualité de l'image, de l'éclairage et du son requis pour une entrevue.

Lignes directrices pour la postproduction

1. Les étapes de postproduction comprennent le montage d'images, le montage de son, le montage de musique, l'ajout d'effets spéciaux visuels (au besoin), l'ajout d'effets sonores, le mixage du son, le classement des couleurs, la conception de titres, etc.
2. À cette étape, les jeunes adultes peuvent choisir de présenter la personne interrogée au moyen d'un message texte, d'une voix hors champ ou avec la personne interrogée ou un autre membre de l'équipe qui est disposé à le faire en la présentant directement à la caméra.
3. Les membres de l'équipe travailleront ensemble tout au long de ce processus pour modifier leur interview afin de produire leurs résultats finaux.
4. Après la révision finale, l'entrevue peut être partagée sur la chaîne YouTube DIME.



Activité : Projet pratique de production d'un court documentaire

Résultat d'apprentissage :

À la fin de cette activité, le jeune adulte aura une plus grande appréciation de la démocratie et la capacité d'exprimer des opinions, dans le respect des différentes cultures et de comprendre les enjeux culturels contemporains et historiques. De plus, l'adolescent aura acquis des compétences en littératie, en recherche et en technique en termes de documentation, d'exécution et de saisie du processus.

Heure : 5 heures	Matériaux : Feuilles d'inscription, scénarios, téléphones intelligents, perches pour le son	Compétences acquises : Travail d'équipe Communication Compétence numérique Pensée critique Alphabétisation Compétences sociales et civiques Compétences en recherche Sensibilisation culturelle
----------------------------	---	--

Résultat d'activité

À la suite de ce projet, les équipes de tournage devraient produire un documentaire de 10 à 15 minutes pouvant être publié sur la chaîne YouTube DIME. L'équipe de tournage devrait également créer une fiche d'information pour accompagner le documentaire, expliquant pourquoi le sujet a été choisi, et pourquoi et comment le documentaire a été réalisé.

Dans le cadre de la production de ce documentaire, les jeunes adultes sont encouragés à aborder l'un des thèmes/sujets ci-dessous. Ou ils sont invités à réfléchir et à rechercher un autre sujet pour le documentaire qui promeut la sensibilisation, la compréhension et la tolérance culturelles ou qui développe une appréciation des questions sociales qui affectent l'Europe d'aujourd'hui, par exemple. Ce projet vise à aider les apprenants à développer leurs compétences dans les domaines de la sensibilisation et de l'expression culturelles et des compétences sociales et civiques.

Style : Un documentaire est une vidéo ou un film qui informe les téléspectateurs sur un sujet ou une question, généralement de façon factuelle. De nombreux documentaires nous fournissent de l'information éducative. D'autres ne font que décrire certaines personnes. Beaucoup de gens pensent qu'il est relativement facile de faire un documentaire. Cependant, faire un documentaire n'est pas aussi facile qu'il n'y paraît.

Certains documentaires sont historiques et reposent sur de vieilles photographies et images. Certains sont éducatifs et utilisent beaucoup d'entrevues et d'illustrations graphiques. Même les émissions de télé-réalité sont un genre de documentaire



moderne. En général, un documentaire a un narrateur qui raconte l'histoire sur les images, les photos et entre les entrevues. Il est important que le narrateur aborde le sujet avec enthousiasme et intérêt afin de susciter l'intérêt du public.

But

L'objectif pratique est de produire une vidéo numérique qui donne au spectateur un aperçu impartial d'un sujet factuel. L'expérience devrait également permettre à l'équipe de tournage d'améliorer ses compétences en littératie, en recherche et en résolution de problèmes.

Sujets

Pour réussir à filmer un documentaire, l'équipe doit choisir un sujet qui l'intéresse. Cependant, leur choix de sujet doit également être réaliste par rapport aux ressources et aux documents auxquels ils ont accès localement. Voici quelques suggestions de sujets sur lesquels les jeunes adultes pourraient développer l'idée de leur documentaire :

- Ce que nous mangeons pour le petit déjeuner.
- Qui est notre député?
- Quel est notre sport national?

Activité 1 : Plan de production d'un documentaire

Réunion préalable à la production

1. L'équipe devrait planifier le sujet sur lequel elle souhaite se concentrer dans son documentaire au moyen d'une discussion de groupe.
2. Les membres de l'équipe doivent comprendre leurs objectifs pour leur documentaire. Leur but est-il de faire la lumière sur quelque chose d'important pour eux ou est-ce de produire un produit divertissant ? Il serait peut-être bon que l'équipe regarde et examine certains documentaires qui ont été filmés sur des téléphones intelligents pour avoir une idée de ce qui est possible compte tenu de leurs ressources limitées.
3. Après la séance de brainstorming en groupe, l'équipe devrait utiliser les modèles de scénarios (c'est-à-dire "story-board" : "*Suite de dessins correspondant chacun à un plan et permettant (lors de la préparation d'un film) de visualiser le découpage*" selon Larousse) pour élaborer et planifier le documentaire. Une fois qu'ils se sont mis d'accord sur le sujet de leur documentaire, les membres de l'équipe doivent



convenir de l'emplacement, de la configuration et de l'heure de tournage de leur court documentaire.

4. Une fois qu'ils savent ce qu'ils vont filmer, l'équipe peut créer un calendrier de production. Au cours des étapes de planification, ils doivent commencer à réfléchir à l'auditoire du documentaire et à la façon dont ils pourraient l'atteindre. Ces considérations peuvent vraiment influencer le ton du documentaire.

Lignes directrices pour la production

Une fois le documentaire planifié et le calendrier convenu, avant de commencer le tournage, les membres de l'équipe doivent travailler ensemble pour remplir le "modèle de liste de prises de vue" dans la boîte à outils. Cela les aidera à planifier et à organiser les tirs dont ils ont besoin et la séquence pour capturer ces tirs.

Alors, il est temps de commencer à filmer !

Pour la plupart des documentaires, l'équipe voudra filmer des entrevues vidéo et beaucoup de séquences de « b-roll » (c'est-à-dire des séquences adjacentes ou complémentaires aux séquences principales et centrales) et d'action. Dans ce cas, l'éducateur peut conseiller les jeunes adultes afin de s'assurer qu'ils utilisent les bonnes techniques d'enregistrement vidéo ; et s'ils ont besoin de soutien pour monter des plans ou assurer un enregistrement vidéo stable lorsqu'ils filment des scènes d'action.

Il est important de se rappeler qu'au lieu de suivre un scénario qui a déjà été écrit, l'équipe trouve une histoire dans ce que les gens racontent. À cette fin, il peut être utile de transcrire les entrevues pour qu'ils puissent voir facilement ce qui a été dit et quand.

Il faut encourager les membres de l'équipe à essayer d'éviter d'avoir trop de « têtes parlantes » et à trouver plutôt des façons créatives d'obtenir des séquences vidéo pour illustrer l'histoire. Les photos animées et les séquences d'archives sont deux façons simples de rendre les documentaires plus attrayants.

Lignes directrices pour la postproduction

1. Les étapes de postproduction comprennent le montage d'images, le montage de son, le montage de musique, l'ajout d'effets spéciaux visuels (au besoin), l'ajout d'effets sonores, le mixage du son, le classement des couleurs, la conception de titres, etc.
2. Lors de la révision d'un documentaire qui comporte de multiples entrevues, et beaucoup de vidéos d'animation et d'action, il est important que les membres de



l'équipe gardent toutes leurs séquences bien organisées et étiquetées de manière à ne pas perdre de scènes critiques.

3. L'un des membres de l'équipe occupant un rôle administratif devrait ensuite rédiger une fiche d'information pour accompagner le documentaire, expliquant pourquoi le sujet a été choisi, et pourquoi et comment le documentaire a été réalisé.
4. Après l'édition finale, le documentaire peut être publié sur la chaîne YouTube DIME.



Évaluation du projet DIME en action

Il est essentiel que le consortium du projet DIME détermine et valide la pertinence et l'efficacité des ressources de l'ACT dans le renforcement des aptitudes et des compétences clés des apprenants jeunes adultes. Il est recommandé d'utiliser le tableau d'évaluation, appelé Re-ACT, à la fin de chaque activité et, dans certains cas, à la fin de chaque stade de l'activité. Les principales raisons en sont que Re-ACT aide les éducateurs à :

- déterminer l'efficacité de la conception des ressources
- évaluer comment les ressources ont été reçues par les jeunes adultes
- vérifier comment les jeunes adultes s'en sont tirés dans l'évaluation de leur propre apprentissage;
- déterminer les stratégies didactiques et pédagogiques qui fonctionnent le mieux
 - mode de présentation
 - méthodes de présentation
 - activités d'apprentissage
 - niveau d'apprentissage souhaité
- amélioration du programme d'aide

Le tableau Re-ACT, qui se trouve dans les annexes du présent manuel, est étayé par l'approche appelée modèle à quatre niveaux de Kirkpatrick, comme suit :

Niveau	Objet	Format
1	L'évaluation de la réaction est la façon dont le jeune adulte a ressenti l'expérience de formation ou d'apprentissage.	Discussion de groupe Tableau Re-Act en tant qu'enquête postérieure à l'activité
2	L'évaluation de l'apprentissage est la mesure de l'augmentation des connaissances avant et après l'activité.	Discussion de groupe ou observation par l'éducateur Tableau Re-ACT
3	L'évaluation du comportement est l'étendue de l'apprentissage appliqué dans les activités subséquentes.	Observation et entrevues individuelles avec les jeunes adultes tout au long de la phase de mise en œuvre du projet DIME pour évaluer le changement, la pertinence du changement et la durabilité du changement.



4	L'évaluation des résultats est l'effet que le jeune adulte a eu en contribuant au travail d'équipe du tournage.	Réussite de l'énoncé des compétences de façon individuelle entre l'éducateur et chaque apprenant à la fin de la formation DIME.
---	---	---

La fonction de ce tableau est d'identifier et de valider les compétences clés développées par les jeunes adultes à la suite de l'apprentissage et de la formation.

Les principales questions d'évaluation qui font partie intégrante du tableau Re-Act sont divisées en trois aspects distincts, comme suit :

Aspects personnels :

- Dans le rôle du jeune adulte au sein de l'équipe, quels éléments ont été le plus appréciés et le moins appréciés ?
- Quelles compétences les jeunes adultes pensent-ils avoir apprises ?
- Le jeune adulte pense-t-il que l'équipe a bien fonctionné et comment évalue-t-il son rendement ?
- Qu'est-ce que le jeune adulte ferait différemment pour la prochaine activité et comment appliquerait-il l'apprentissage ?

Élément d'équipe :

- Ici, on demande aux jeunes adultes de réfléchir et de discuter de la façon dont leur performance individuelle a contribué à la performance globale de l'équipe de tournage.
- Ensuite, on leur demande de décrire comment l'équipe dans son ensemble s'est comporté efficacement.
- Ensuite, décrire les domaines dans lesquels l'équipe pourrait améliorer ses compétences en matière de travail d'équipe.

Aspect éducateur :

- Planification de la production de l'activité en termes de numératie, de littératie et de pensée critique.
- Exécution des activités sur le plan du travail d'équipe, des compétences en communication, etc.
- Rôle de chaque membre de l'équipe
- Efficacité de l'équipe
- Refléter et documenter les compétences et les forces émergentes au sein de l'équipe



Annexes

Description des rôles ACT

L'objectif des ressources de l'**ACT**, qui explorent les **rôles administratifs, créatifs et techniques** impliqués dans la réalisation de films, est de fournir aux éducateurs une feuille de route étape par étape pour achever les projets cinématographiques et numériques avec les jeunes adultes afin de les aider à développer leurs compétences civiques et sociales clés, et leur appréciation de la culture et de l'expression culturelle; ainsi qu'à développer leurs compétences de base dans les domaines de la littératie, de la numératie, de la pensée critique et de la compétence numérique.

Dans le cadre de chacune des activités décrites ci-dessus, nous avons créé des rôles différents pour que les jeunes adultes puissent essayer et échanger afin de savoir où se situent leurs compétences et leurs intérêts dans le secteur des médias numériques. Les rôles définis sont les suivants :

Administration	Créativité	Technique
Producteur Chercheur Publicitaire	Directeur Acteur (narrateur/présentateur) Rédacteur Artiste de coiffure et de maquillage Costumes et décors	Opérateur de smartphones Responsable de la continuité Technicien du son Rédacteur en chef Technicien en éclairage

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de tous les rôles ACT et une description détaillée de chaque rôle. Cette liste devrait être remise aux membres de l'équipe pour les aider à décider quel domaine – administratif, créatif ou technique – ils aimeraient essayer en premier.



Producteur

Le producteur est l'un des « joueurs » les plus importants, sinon le plus important, de l'équipe de tournage. La personne qui occupe ce poste participe souvent activement à toutes les étapes clés du processus de réalisation de films et supervise chaque projet, de la conception à l'achèvement, et participe aussi occasionnellement au marketing ainsi qu'à la distribution du produit final. Les producteurs organisent le financement de chaque projet et sont responsables de maintenir la production dans les limites du budget alloué. De plus, un producteur est responsable de l'embauche de l'équipe qui produira le film ainsi que du développement des idées. Les producteurs travaillent en étroite collaboration avec les directeurs et d'autres membres du personnel de production. De plus en plus, ils doivent avoir eux-mêmes des « compétences de direction », puisque le producteur peut aussi être le directeur et s'occuper de toutes les opérations du projet. Bref, la plupart du temps, c'est le producteur (réalisateur) qui fait le travail pour réaliser un film.

Chercheur

Le chercheur est la personne qui effectue la recherche dans le cadre d'un projet donné. Les chercheurs recueillent, valident et organisent des informations pour les productions cinématographiques et télévisuelles. Il peut s'agir d'une recherche historique visant à s'assurer qu'un film d'un âge révolu est représenté avec exactitude (c'est-à-dire costumes d'époque, architecture, etc.), ou d'un examen des archives, des vidéos et du matériel photographique utilisé dans les documentaires jusqu'à découvrir qui est propriétaire d'un lieu afin d'obtenir la permission d'y filmer. Les chercheurs travaillent dans tous les genres de production télévisuelle, y compris les nouvelles, les sports, l'actualité, les documentaires et les émissions factuelles, le divertissement léger, les émissions pour enfants, les comédies de situation, les feuilletons ou les séries dramatiques et les dramatiques ponctuelles. Ils lancent ou élaborent des idées de programmes en s'appuyant sur leurs connaissances et leur compréhension des exigences de l'industrie, et présentent leurs conclusions aux décideurs. Ils doivent comprendre et respecter les lois et les règlements pertinents. Ils peuvent être employés par des radiodiffuseurs ou travailler à leur compte.

Publicitaire (publiciste)

Le publiciste est la personne qui sert de canal de communication entre le producteur, la distribution, l'équipe de tournage et les médias pendant toute la durée de la réalisation du film. Il/elle fait la promotion des films par le biais de communiqués de presse, d'événements publicitaires, de contacts avec des blogueurs, des



influenceurs, des critiques et des journaux, de distribution de publicités et ainsi de suite. À une certaine étape du processus de tournage, un dossier de presse numérique ("A digital press pack" = DPP) est produit. Ce dossier comprend des photographies prises sur le décor, des biographies de la distribution et du réalisateur, des affiches, des logos et d'autres documents de presse. L'engagement du publiciste à l'égard du film peut commencer très tôt, par exemple, il peut envoyer des communiqués de presse avant même le début du processus de tournage, afin de susciter l'intérêt pour le projet. L'objectif du publiciste est d'attirer le plus d'attention possible dans les médias et en ligne.

Directeur

Le directeur est la force créatrice d'un projet cinématographique et agit comme le lien crucial entre les équipes de production, techniques et créatives. Il s'agit de la personne responsable de l'interprétation artistique du script en images et en sons, et il ou elle est également responsable de la conception et de l'identification du style et de la structure du projet.

Souvent, le réalisateur a une grande influence sur le scénario, parfois il est le coauteur. Le concept doit être étroitement coordonné avec les auteurs, le producteur et, au besoin, avec le service de rédaction des radiodiffuseurs concernés. Pendant la production, le réalisateur développe les rôles avec les acteurs et discute de la façon d'interpréter les personnages. Il est également responsable de la révision, du post-traitement et de la finition. Dans certains cas, les directeurs assument plusieurs rôles, comme celui de réalisateur/producteur ou de réalisateur/scénariste. Les directeurs sont ultimement responsables du succès ou de l'échec artistique et commercial d'un film.

Acteur (narrateur/présentateur)

Les acteurs et les actrices incarnent tout film ou toute production théâtrale - leur visage est le visage public, qui représente le travail et les efforts de beaucoup d'autres - ils présentent une interprétation visuelle du scénario. Ils incarnent les gens avec leur histoire avec toutes leurs émotions : bonheur, tristesse, colère, amour, douleur. Ils sont heureux, ils pleurent, ils magouillent ou sont de bonne humeur, gentils ou dégoûtants. Ils rendent l'histoire de la vie, les habitudes sociales et personnelles visibles par la parole, le langage corporel et le mouvement. Les narrateurs et les présentateurs s'adressent directement au spectateur, en soulignant les principaux aspects des séquences présentées, en parlant directement du scénario et en jouant aussi le rôle de « visage public » du film, du documentaire ou de l'entrevue.



Rédacteur (scénariste)*

« Au commencement était la voix ». C'est vrai aussi pour les médias audiovisuels, que ce soit pour une série, une publicité, un film ou une pièce radiophonique, chaque production commence par une idée et des mots écrits. L'éventail des professions de l'écriture s'étend d'un auteur de scénario à un membre de l'équipe éditoriale d'une série télévisée. Les scripteurs ou les scénaristes sont responsables de la recherche de l'histoire, de l'élaboration de la narration, de la rédaction du scénario et de la présentation, dans le format requis. Les rédacteurs ont donc une grande influence sur l'orientation créative et l'impact émotionnel du scénario et, peut-on dire, du film fini.

Artiste coiffeur et maquillage

Dans de nombreuses productions, les rôles de l'artiste coiffé et du maquillage sont habituellement séparés, mais dans les projets à microbudget, les deux rôles sont exécutés par la même personne. Généralement, ces deux professionnels travaillent pour préparer les acteurs à la caméra – que ce soit pour donner aux acteurs l'air parfait ou blessé, meurtri ou même comme des zombies – selon la nature du film. La coiffure et le maquillage sont deux éléments cruciaux de la conception générale des productions cinématographiques et télévisuelles, créant une apparence distinctive pour les personnages en fonction de la classe sociale, de l'âge, de la période et d'autres éléments nécessaires pour produire l'illusion désirée.

Concepteur de costumes et de décors

Comme dans le cas de la coiffure et du maquillage, ces rôles sont habituellement distincts, mais dans les films à microbudget, ces rôles peuvent être exécutés par la même personne. Les concepteurs de costumes créent et fabriquent habituellement des vêtements et des chaussures, en choisissant des matériaux, etc. Dans la réalisation d'un film, il peut s'agir simplement de s'assurer que le style et les couleurs fonctionnent bien sur le film ou de trouver certains uniformes ou vêtements convenant à un moment de l'histoire ou à un pays en particulier. Les concepteurs de décors formatent habituellement les décors intérieurs et créent des effets panoramiques. Il peut s'agir de recréer un lieu comme une salle d'audience ou une prison afin d'avoir l'air authentique, ou encore d'utiliser des accessoires et du décor pour créer une ambiance qui correspond à la vision du réalisateur pour le film.

Opérateur de téléphones intelligents et de caméras (caméraman)

Le travail de l'opérateur de caméra comprend le contrôle de la caméra vidéo et d'autres équipements vidéo – dans notre cas, l'opérateur DIME sera responsable de la saisie des séquences sur un téléphone intelligent. La facilité avec laquelle la caméra se déplace est essentielle au flux narratif des films et incombe aux opérateurs de caméra. Ils soutiennent le directeur, qui est la personne responsable de donner des instructions en matière de composition et de développement des tournages/tirs, en exécutant avec précision leurs instructions concernant la composition et le développement des tournages/tirs. L'opérateur de la caméra est habituellement le responsable technique sur le plateau, et les gens qui s'occupent du son et de l'éclairage s'en remettent à lui. Les opérateurs de caméra commencent généralement leur travail à la fin de la pré-production.

Superviseurs de continuité ou de scénario

Les superviseurs de la continuité ou de la scénarisation s'assurent que, malgré le fait que les films soient tournés entièrement hors séquence de scénario, ils finissent par avoir un sens verbal et visuel continu. La personne de continuité est responsable de la cohérence des scènes, que ce soit dans les films, les interviews, les documentaires ou les programmes télévisés. Par exemple, si une scène est tournée avant le dîner et se poursuit après le dîner, la personne chargée de la continuité doit s'assurer que rien n'a été déplacé sur le plateau et que les acteurs portent exactement les mêmes vêtements, ont exactement le même style de cheveux et le même maquillage lorsque le tournage reprend.

Les superviseurs de scénario observent attentivement chaque plan filmé et prennent des notes extrêmement précises et détaillées afin de fournir un point de référence faisant autorité en cas de doute sur la façon dont une prise ou une scène précédente a été filmée. Ces rapports constituent une ressource inestimable pour les réalisateurs et les monteurs, leur permettant d'évaluer la couverture, y compris le nombre de plans possibles pour chaque scène du scénario et la façon exacte dont chaque plan a été tourné. Les superviseurs de scénario participent à la préproduction et à la prise de vue principale. En réalisant les projets de film DIME, c'est une bonne idée pour la Personne de la Continuité de prendre une photo sur son smartphone de chaque scène au début et à la fin du tournage, ce qui donnera une référence visuelle pour chaque scène lorsque les Monteurs se mettront au travail pendant la post-production.



Technicien du son

Cette personne a la responsabilité de capturer un son clair tout au long du processus de prise de vue. Dans DIME, le technicien du son sera responsable d'utiliser l'application microphone pour enregistrer l'audio, et d'utiliser un selfie-stick comme un bras de levier pour s'assurer que l'application microphone enregistre un bon son. En général, les techniciens du son identifient les exigences sonores pour une tâche ou une situation donnée et effectuent les actions appropriées pour produire ce son. Des techniciens du son de différents types sont nécessaires dans une gamme d'industries, y compris le cinéma, la radiodiffusion (radio ou télévision), les spectacles en direct (théâtre, musique, danse), la publicité et les enregistrements audio. Les rôles des techniciens du son peuvent être divisés en deux catégories :

- Production : l'enregistrement de tous les sons sur le plateau ou sur place.
- Post-production : l'équilibrage, le mixage, le montage et l'amélioration de l'audio préenregistré.

Editeur*

La façon dont une histoire se déroule et attire l'attention du public est l'un des éléments les plus importants du cinéma. La principale responsabilité de l'éditeur est de s'assurer que l'histoire se déroule sans effort du début à la fin, chaque plan est soigneusement choisi et monté en une série de scènes, qui sont à leur tour assemblées pour créer le film fini. Comme les scènes sont tournées et montées hors séquence, les éditeurs peuvent travailler sur des scènes de la fin du film avant celles du début et doivent donc être en mesure de garder une bonne idée de la façon dont l'histoire se déroule. Habituellement, l'éditeur crée et édite le contenu de la production média en utilisant un logiciel informatique pour compiler le film fini ; dans le projet DIME, l'éditeur travaillera avec des applications de montage sur un smartphone pour monter le film avec l'aide du directeur, du producteur, des techniciens d'éclairage et de son et du superviseur de continuité, si nécessaire. Cela peut également être considéré comme un rôle créatif, en raison du rôle de l'éditeur dans la détermination du style et de la présentation de la production finale du film.

Technicien d'éclairage

Les techniciens en éclairage aident à fournir l'éclairage et l'alimentation électrique appropriés pour un film, soit sur un plateau de tournage, soit sur place. Le technicien en éclairage utilise des lampes pour éclairer le studio ou le lieu de tournage et peut aussi utiliser des réflecteurs pour rediriger la lumière existante. Sur une très petite



production, il peut n'y avoir qu'un seul technicien d'éclairage travaillant avec l'opérateur de la caméra.

Tableaux et modèles Re-Act

Il s'agit de la technique d'évaluation RE-ACT (Évaluation des rôles administratifs, créatifs et techniques). Il s'agit d'un outil d'évaluation et d'orientation de l'apprentissage sur mesure destiné aux jeunes adultes qui suivent la formation DIME. Cet outil est une ressource pour les éducateurs à utiliser avec chaque jeune adulte qui termine le programme de formation aux médias numériques DIME une fois sa formation terminée.

Mode d'emploi

Le jeune adulte doit remplir la feuille de travail "Formulaire d'auto-évaluation de l'apprenant 1", en commençant par son nom, puis la feuille de travail "Formulaire d'auto-évaluation de l'apprenant 2". Ces fiches de travail comparent le plaisir que l'apprenant éprouve à jouer les différents rôles de l'ACT avec sa compétence perçue dans chacun d'entre eux. L'éducateur doit ensuite remplir la fiche de travail "Formulaire d'évaluation de l'éducateur". Les trois feuilles de travail sont ensuite entrées dans la feuille sommaire. Le rôle où l'apprenant a obtenu les meilleurs résultats montre les rôles où les apprenants ont eu le plus de plaisir, où ils ont le mieux développé les compétences nécessaires et où l'éducateur les a classés comme ayant le plus de compétences.

Évaluation

- Si l'apprenant a apprécié un rôle, s'il estime qu'il est bon dans ce rôle et que l'éducateur estime qu'il possède des compétences, le jeune adulte est susceptible d'être adapté à ce type de rôle.
- Si l'apprenant a apprécié un rôle, l'éducateur estime qu'il a fait preuve de compétence, mais l'apprenant ne reconnaît pas cette compétence, alors il peut être nécessaire d'acquiescer de la confiance.
- Si l'apprenant a apprécié un rôle, estime qu'il est bon dans ce rôle, mais que l'éducateur n'a pas l'impression qu'il a démontré une compétence suffisante, une formation complémentaire peut être nécessaire.
- Dans le cas où l'apprenant et/ou l'éducateur identifie une compétence, mais que l'apprenant n'apprécie pas le rôle, cela peut fournir une occasion de validation, de confiance et de renforcement de l'estime de soi.



Formulaire d'auto-évaluation de l'apprenant - 1

RE-ACT (Évaluation des rôles administratifs, créatifs et techniques) pour les participants jeunes adultes		
Nom du participant:		
Répondre de 1 à 5, avec "1" signifiant "Je suis tout à fait en désaccord" et "5" signifiant "Je suis tout à fait d'accord". Si non applicable, laisser en blanc.		
	Rôle ACT	J'ai apprécié
ADMINISTRATIF	Producteur	
	Chercheur	
	Publicitaire	
CREATIF	Directeur	
	Acteur/Narrateur/Présentateur	
	Rédacteur (scénariste)	
	Artiste coiffeur et maquillage	
	Concepteur de costumes/décors	
TECHNIQUE	Caméraman	
	Technicien du son	
	Superviseur de continuité	
	Technicien du son	
	Editeur	
	Technicien d'éclairage	



Formulaire d'auto-évaluation de l'apprenant - 2

RE-ACT (Évaluation des rôles administratifs, créatifs et techniques)		
pour les participants jeunes adultes		
Nom du participant:		
Répondre de 1 à 5, avec "1" signifiant "Je suis tout à fait en désaccord" et "5" signifiant "Je suis tout à fait d'accord". Si non applicable, laisser en blanc.		
	Rôle ACT	Je me sentais compétent
ADMINISTRATIF	Producteur	
	Chercheur	
	Publicitaire	
CREATIF	Directeur	
	Acteur/Narrateur/Présentateur	
	Rédacteur (scénariste)	
	Artiste coiffeur et maquillage	
	Concepteur de costumes/décors	
TECHNIQUE	Caméraman	
	Technicien du son	
	Superviseur de continuité	
	Technicien du son	
	Editeur	
	Technicien d'éclairage	



Formulaire d'auto-évaluation par l'éducateur

RE-ACT (Évaluation des rôles administratifs, créatifs et techniques) pour les participants jeunes adultes		
Nom du participant:		
Répondre de 1 à 5, avec "1" signifiant "Je suis tout à fait en désaccord" et "5" signifiant "Je suis tout à fait d'accord". Si non applicable, laisser en blanc.		
	Rôle ACT	L'apprenant est compétent dans ce rôle
ADMINISTRATIF	Producteur	
	Chercheur	
	Publicitaire	
CREATIF	Directeur	
	Acteur/Narrateur/Présentateur	
	Rédacteur (scénariste)	
	Artiste coiffeur et maquillage	
	Concepteur de costumes/décors	
TECHNIQUE	Caméraman	
	Technicien du son	
	Superviseur de continuité	
	Technicien du son	
	Éditeur	
	Technicien d'éclairage	



Fiche résumée d'évaluation

RE-ACT (Évaluation des rôles administratifs, créatifs et techniques) pour les participants jeunes adultes					
Nom du participant:					
Répondre de 1 à 5, avec "1" signifiant "Je suis tout à fait en désaccord" et "5" signifiant "Je suis tout à fait d'accord". Si non applicable, laisser en blanc.					
	Rôle ACT	L'apprenant apprécie le rôle	L'apprenant se sent compétent dans ce rôle	L'apprenant est compétent dans ce rôle	Score total:
ADMINISTRATIF	Producteur				
	Chercheur				
	Publicitaire				
CREATIF	Directeur				
	Acteur/Narrateur/Présentateur				
	Rédacteur (scénariste)				
	Artiste coiffeur et maquillage				
	Concepteur de costumes/décors				
TECHNIQUE	Caméraman				
	Technicien du son				



	Superviseur de continuité				
	Technicien du son				
	Éditeur				
	Technicien d'éclairage				

